



KIIREEN JA AIKAPAINEEEN VAIKUTUS TYÖUUPUMUKSEEN

Kandidaatintutkielma
Emma Pasanen
Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
Johtaminen
Syksy 2020

Tekijä Emma Pasanen		
Työn nimi Kiireen ja aikapaineen vaikutus työuupumukseen		
Tutkinto Kauppatieteiden kandidaatti		
Koulutusohjelma Johtaminen		
Työn ohjaaja(t) Sari Yli-Kauhaluoma		
Hyväksymisvuosi 2020	Sivumäärä 29	Kieli suomi

Tiivistelmä

Tässä tutkielmassa tutkin kirjallisuuskatsauksen pohjalta, miten kiire ja aikapaine vaikuttavat työuupumukseen ja sen kolmeen eri dimensioon, jotka Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän mukaan ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Tarkastelen millaisista tekijöistä kiire ja aikapaine aiheutuvat työtehtävätasolla ja millainen vaikutus näillä tekijöillä on työuupumukseen. Lisäksi tarkastelen yksilötason kiirekokemukseen vaikuttavia tekijöitä ja niiden merkitystä kiireen ja työuupumuksen välisen yhteyden säätelijänä. Työtehtävätasolla tarkastelemani kiire- ja kuormitustekijät ovat työajat ja työaikamuodot, työn vaatimukset ja resurssit sekä työn keskeytykset. Yksilötasolla tarkastelen sukupuolen vaikutusta, yksilön resilienssiä ja proaktiivista työkäyttäytymistä sekä yksilön itseaiheuttamaa kiirettä.

Kiire ja aikapaine on yksi merkittävimmistä työuupumuksen osatekijöistä ja sen vaikutus näkyy erityisesti työuupumuksen uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden dimensioissa. Tutkimukseni merkittävin havainto on kuitenkin kiireen ja aikapaineen ambivalenttisuus. Kiireellä ja aikapaineella on siis sekä uuvuttavia, että motivoivia ominaisuuksia, riippuen siitä, kokeeko yksilö aikavaatimuksensa enemmän haastetta tarjoavana vai ylitsepääsemättömänä vaatimuksena. Tarkastelluista työtehtävätason syistä erityisesti korkeat aikapainevaatimukset ja vaatimuksiin nähden liian matalat resurssit altistavat työuupumukselle. Työn keskeytykset aiheuttavat kiirettä, vaikeuttavat työn ja vapaa-ajan välistä rajanhallintaa sekä heikentävät työn autonomiaa ja ovat tätä kautta yhteydessä työuupumukseen. Työajoilla tai työaikamudoilla ei tässä tutkimuksessa puolestaan todettu olevan merkittävää vaikutusta työuupumuksen puhkeamiseen.

Yksilötasolla sukupuolten välillä voidaan havaita eroavaisuuksia erityisesti työuupumuksen hallitsevassa dimensiossa. Merkittävin yksilötason tekijä, jolla kiireen ja aikapaineen uuvuttavaa vaikutusta voidaan säädellä, on kuitenkin yksilön resilienssi eli psyykinen palautumiskyky. Korkean resilienssin ansiosta yksilön on mahdollista sietää korkeampaa aikapainetta pidempään ajautumatta työuupumukseen. On kuitenkin ilmeistä, että työuupumus on monimuotoinen ilmiö, johon vaikuttavat kiireen ja aikapaineen lisäksi useat muut tekijät, kuten laajempi organisatorinen konteksti ja yksilön persoonallisuustekijät. Näin ollen työuupumusta tulisikin tutkia laajasti useista eri näkökulmista, jotta sen juurisyihin pystyttäisiin puuttamaan tehokkaasti ja sen puhkeaminen voitaisiin ehkäistä ajoissa.

Avainsanat työuupumus, kiire, aikapaine

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	2
2. Työuupumus	4
2.1 Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS	4
2.2 Työuupumuksen vaihtoehtoiset teoriat ja arviointimenetelmät.....	5
3. Kiire ja aikapaine työelämässä	6
4. Kiire ja aikapaine työuupumukseen vaikuttavana tekijänä	8
4.1 Kiireen ja aikapaineen vaikutus työuupumukseen työtehtävätasolla	9
4.1.1 Työajat ja työaikamuodot	9
4.1.2 Työn vaatimukset ja resurssit.....	12
4.1.3 Työn keskeytykset.....	14
4.2 Kiireen ja aikapaineen vaikutus työuupumukseen yksilötasolla	17
4.2.1 Sukupuolen vaikutus	17
4.2.2 Resilienssi ja proaktiivinen työkäyttäytyminen.....	19
4.2.3 Itseaiheutettu kiire.....	21
5. Yhteenveto ja johtopäätökset.....	23
6. Lähdeluettelo	26

1. Johdanto

Noin joka neljäs suomalainen uupuu työuransa aikana (Suvisaari ym., 2012). Tulos on huolestuttava. Vielä huolestuttavampaa on kuitenkin se, että yhä useammalla uupumus ilmestyy elämään jo opiskeluaikana, ennen omaan unelmatyöhön päätymistä. Tavoitteellisista, lahjakkaista ja motivoituneista ihmisistä koostuva opiskelijayhteisömme on vaarassa uupua. 20% opiskelijoistamme on arvioinut olevansa burnoutriskissä jo tällä hetkellä (Ky.fi, 2020). Jatkuva itsensä ylittämisen tarve, korkeat tavoitteet elämän eri osa-alueilla, kiire ja ajan riittämättömyys ajavat kierteeseen, jossa on vaikea tunnistaa jaksamisen olevan äärirajoilla. Miten työelämässä kiirettä ja aikapainetta voi hallita uupumatta, jos jo opiskeluvaiheessa aikaresurssit tuntuvat olevan riittämättömät?

Viime vuosina jatkuvasti lisääntynyt keskustelu mielenterveydestä, uupumusaiheen ajankohtaisuus ja henkilökohtainen kiinnostukseni työhyvinvointiin inspiroivat aihevalintaani. Tässä tutkielmassa tulen tarkastelemaan työuupumukseen vaikuttavaa aikapainenäkökulmaa. Tutkimuskysymykseni on: Millä tavoin kiire ja työssä koettu aikapaine vaikuttavat työuupumukseen? Lähestyn tutkimuskysymystä työtehtävä- ja yksilötason kautta. Tutkin millaista työtehtävästä aiheutuvaa kiirettä ihmiset kokevat ja millainen yhteys tällä on työssä uupumiseen. Lisäksi tarkastelen yksilötason tekijöitä ja erityisesti niiden säätelevää vaikutusta kiirekokemuksen ja työuupumuksen synnyssä.

Maslach ym. (1996) määrittelee työuupumuksen yksilön ja hänen työnsä välisenä kriisinä, jonka ratkaisemiseen yksilön voimavarat eivät riitä. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän mukaan työuupumus koostuu kolmesta eri dimensiosta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Kiireelle ja aikapaineelle puolestaan ei ole kirjallisuudessa yksiselitteistä määritelmää. Tutkimuksessani määrittelen kiireen työn aikapaineesta johtuvaksi epämiellyttäväksi olotilaksi, jossa yksilön aika ei riitä kaikkien häneen kohdistuvien työvaatimusten täyttämiseksi.

Työkontekstissa kiireelle ominaista on myös henkinen kuormittavuus ja yhteys stressiin sekä työuupumiseen (Järnefelt ja Lehto, 2002).

Tutkimustulokseni esittävät kiireen ja aikapaineen olevan yksi merkittävimmistä riskitekijöistä työuupumukselle (Maslach ym., 2001; Mäkikangas ym., 2020). Uusimpien tutkimusten valossa kiireellä ja aikapaineella on myös kuitenkin positiivisia vaikutuksia esimerkiksi työssä suoriutumiseen ja motivaatioon, mikäli yksilön henkilökohtaiset resurssit ovat riittävällä tasolla (Kunzelmann ja Rigotti, 2020; Prem ym., 2018; Widmer ym., 2012). Työtehtävätasolla erityisesti työn korkeat vaatimukset (Crawford ym., 2010), työn jatkuvat keskeytykset sekä työn kulkeutuminen vapaa-ajalle keskeytysten vuoksi aiheuttavat kuormitusta (Kinnunen ym., 2016; Barley ym., 2011). Näiden tekijöiden on nähty olevan pääosin yhteydessä työuupumuksen uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden dimensioihin. Yksilötasolla erityisesti resilienssillä, eli psyykkisellä palautumiskyvyllä on säätelevä vaikutus kiireen ja työuupumuksen välisessä yhteydessä (Kunzelmann ja Rigotti, 2020). Lisäksi sukupuolen on havaittu selittävän joitakin eroja kiirekokemuksissa ja niiden kuormittavuudessa (Järnefelt ja Lehto, 2002).

Tämä tutkielma on toteutettu kirjallisuuskatsauksena ja se koostuu johdannosta sekä neljästä pääluvusta. Aluksi tarkastelen työuupumuksen määritelmää. Esitän perusteluni tutkielman pohjaksi valitulle työuupumuksen määritelmälle, Maslachin yleiselle työuupumuksen arviointimenetelmälle. Lisäksi esittelen kaksi vaihtoehtoista työuupumuksen määritelmää ja mittaria. Kolmannessa luvussa käsittelen kiirettä ja aikapainetta työelämän ilmiönä. Neljännessä luvussa tarkastelen kiireen ja aikapaineen yhteyttä työuupumukseen työtehtävä- ja yksilötason kautta. Viimeisessä luvussa kokoan tärkeimmät havaintoni ja löydökseni yhteenvedoon ja esitän johtopäätökseni ja vastaukseni tutkimuskysymykseeni, eli siihen, millainen vaikutus kiireellä ja aikapaineella on työuupumukseen.

2. Työuupumus

Työuupumus eli burnout on monimuotoinen, useimmiten pitkään jatkuneen liiallisen työkuormituksen aiheuttama psyykkinen uupumustila. Työuupumukselle on sen monimuotoisen ja yksilöittäin vaihtelevan oirekuvan vuoksi annettu kirjallisuudessa useita erilaisia määritelmiä. Ensimmäisen kerran käsite määriteltiin lähes viisikymmentä vuotta sitten työvaatimuksista johtuvien uupumusoireiden ja fyysisten oireiden, kuten unettomuuden yhdistelmänä (Freudenberger, 1974).

Christina Maslach (1981) on esittänyt alan kirjallisuudessa tunnetuimman työuupumusteorian ja -mittarin, Maslach Burnout Inventoryn. Maslach Burnout Inventoryssa, eli MBI:ssa, työuupumus on määritelty emotionaalisen uupumisen ja kyynisyyden syndroomaksi, jota esiintyy työntekijöillä, joiden työlle ominaista on ihmiskontaktien paljous. Maslachin teoriaa on kuitenkin kritisoitu (Kristensen ym., 2005) sen rajallisesta hyödynnettävyydestä, sillä MBI suunniteltiin alun perin vain ihmistyössä työskentelevien henkilöiden työuupumuksen mittariksi.

Kritiikin pohjalta MBI:sta on kehitetty uusia versioita muun muassa palvelualojen ja terveydenhuollon työntekijöille (MBI-Human Services Survey) ja opetusalan ammattilaisille (MBI-Educators Survey). Myös opiskelijoiden uupumuksen mittariksi on kehitetty oma versio (MBI-General Survey for Students). (Maslach ym., 2001.) Merkittävimmäksi versioksi on kuitenkin noussut Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-General Survey), joka soveltuu laajalti työuupumuksen mittariksi toimialasta tai työstä riippumatta (Maslach ym., 1996).

2.1 Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS

Maslachin ym. (1996) yleisessä työuupumuksen arviointimenetelmässä työuupumusta mitataan 16-kohtaisella kyselyllä. Kyselyn taustalla on ajatus työuupumuksen ja työhön sitoutumisen välille muodostuvasta jatkumosta, jonka avulla työuupumuksen astetta ja sen helpottamiseksi tarvittavia toimenpiteitä pyritään arvioimaan.

MBI-GS:n mukaan työuupumus on yksilön ja hänen työnsä välisen suhteen kriisi, jonka käsittelyyn yksilön voimavarat eivät riitä. Työuupumuksen nähdään koostuvan kolmesta osa-alueesta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys (exhaustion), kyynisyys (cynicism) ja

ammattillinen tehokkuus (professional efficacy). Korkeat pisteet uupumusasteisesta väsymyksestä ja kyynisyydestä sekä matala pistemäärä ammatillisesta tehokkuudesta indikoivat yhdessä korkeaa työuupumusta. (Maslach ym., 1996.)

Uupumusasteisella väsymyksellä viitataan jatkuvaan tai toistuvaan psyykkiseen ja fyysiseen väsymykseen, jonka poistamiseen esimerkiksi nukkuminen tai loma eivät auta. Kyynisyys tarkoittaa välinpitämätöntä tai etääntynyttä asennetta työtä tai sen vaatimuksia kohtaan. Ammatillinen tehokkuus viittaa puolestaan henkilön kokemukseen omasta minäpystyvyydestä ja aikaansaannista työssään. Työuupumukselle ominainen piirre on kuitenkin ammatillisen tehokkuuden ja minäpystyvyyden aleneminen. Tästä syystä suomenkielisessä kirjallisuudessa kolmannesta ulottuvuudesta on käytetty usein termiä alentunut ammatillinen itsetunto (Mäkikangas ym., 2012). Tässä tutkimuksessa tulen käyttämään kolmannesta dimensiosta edellä mainittua nimitystä.

MBI-GS on eniten huomiota ja tieteellistä näyttöä saanut menetelmä työuupumuksen arvioinnissa. On arvioitu, että MBI:ta ja sen eri versioita on käytetty yli 90 prosentissa kaikista empiirisistä työuupumustutkimuksista (Schaufeli ja Enzmann, 1998, artikkelissa Kristensen ym., 2005). Menetelmä on siis laajalle levinnyt. Useat tutkijat (Mäkikangas ym., 2012; Schaufeli ja Taris, 2005; Schutte ym., 2000) ovat lisäksi tutkineet menetelmän rakenteellista ja ajallista pysyvyyttä muun muassa konfirmatorisella faktorianalyysillä. Tutkijat ovat todenneet MBI-GS:n kolmifaktorisen rakenteen (Mäkikangas ym., 2012) ja kaikkien kolmen faktorin: uupumusasteisen väsymyksen, kyynisyyden ja alentuneen ammatillisen itsetunnon, olevan erillisiä, mutta toisiinsa vaikuttavia dimensioita (Schutte ym., 2000).

Tästä syystä käytän tutkielmassani työuupumuksen määritelmänä Maslachin MBI-GS:n mukaista määritelmää työuupumuksesta ja sen kolmesta dimensiosta.

2.2 Työuupumuksen vaihtoehtoiset teoriat ja arviointimenetelmät

Työuupumukselle on esitetty myös muita mittareita ja teorioita, jotka eivät ole saaneet riittävästi tieteellistä näyttöä tai perusteita syrjäyttääkseen MBI:ta sen puutteista huolimatta. Kaksi esimerkkiä vaihtoehtoisista mittareista ovat Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti ym., 2003) ja Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen ym., 2005).

Oldenburg Burnout Inventory mittaa työuupumusta kahden faktorin, uupumusasteisen väsymyksen (exhaustion) ja työstä irrottautumisen (disengagement) avulla. Kolmas faktori on poistettu, sillä joidenkin tutkimuksien mukaan (Koeske ja Koeske, 1989) alentunut ammatillinen tehokkuus nähdään työuupumuksen seurauksena, ei osana sitä. OLBI:ssa uupumusasteisen väsymyksen faktoria on tarkennettu ja siihen on lisätty myös kognitiivisen ja fyysisen uupumuksen aspektit. Mittari on pääosin MBI:n kaltainen, mutta Oldenburg Burnout Inventoryn avulla voidaan mitata myös uupumuksen vastakkaisia ilmiöitä, kuten työhön sitoutumista. OLBI:n luotettavuutta työuupumuksen mittarina on tutkittu ja sen puolesta on saatu hyväksyttäviä tuloksia (Halbesleben ja Demerouti, 2005). Tästä huolimatta se ei ole vakiinnuttanut rooliaan työuupumuksen mittarina MBI:n lailla.

Copenhagen Burnout Inventory jakautuu puolestaan kolmeen alaosiin: henkilökohtaiseen uupumukseen (personal burnout), työuupumukseen (work-related burnout) ja asiakassuhteisiin viittaavaan uupumukseen (client-related burnout). Mittari perustuu vain uupumusasteisen väsymyksen mittaamiseen, sillä Kristensenin ym. (2005) mukaan kyynisyyttä ja ammatillista tehokkuutta tulisi tarkastella erillisinä ilmiöinä, eikä osana uupumusta. Mittaria ja sen kolmea alaosiota ei ole testattu faktorianalyysillä, sillä sitä ei ole koettu tarpeelliseksi (Kristensen ym., 2005). CBI:ta on kritisoitu myös burnoutin käsitteen laajentamisesta koskemaan yleistä, työhön liittymätöntä uupumusta (general context-free burnout) (Schaufeli ja Taris, 2005). Näin itse työuupumuksen määritelmä jää CBI:n pohjalta suurpiirteiseksi ja epätarkaksi. Tutkielmassani tarkastelen uupumusta juurikin työkontekstiin sidonnaisena ilmiönä. Tähän CBI ei mielestäni tarjoa riittävän kattavaa selitystä edellä mainittujen puutteiden vuoksi. On mahdollista, että tämä on myös yksi syistä, joiden vuoksi CBI ei ole päätynyt laajempaan käyttöön työuupumuksen mittarina.

3. Kiire ja aikapaine työelämässä

Ajoittainen kokemus kiireestä on meistä monelle tuttua, niin työelämässä kuin sen ulkopuolellakin. Nykyisessä yhteiskunnassamme kiire tuntuu olevan yhä useammalle ihmiselle kuin pysyvä olotila, kiinteä osa elämää. Strazdinsin ja Loughreyn (2007) mukaan aikapaine ja kiire ovatkin modernin ihmisen mielipaha, joka on muodostunut kiinteäksi osaksi nykyajan työelämää erityisesti työaikojen pidentymisen ja työtahdin kiihtymisen seurauksena.

Aikapaineen ja kiireen kasvu työssä on ollut nousujohteista. Lehdon (1998) ja Dhondtin (1998) mukaan työssä koettu aikapaine lisääntyi merkittävästi 1980- ja 1990-luvuilla aiempiin vuosikymmeniin verrattuna. Lähivuosina vastaavaa, pidemmän aikavälin aikapaineen kehitystä seuraavaa tutkimusta ei ole laadittu. Useista viimeaikaisista aikapaine- ja kiiretutkimuksista käy kuitenkin ilmi, että työssä koettu aikapaine on edelleen yksi merkittävimmistä työkuormitustekijöistä ja vaikuttaa yhä edelleen vahvasti työhyvinvointiin (Karhula ym., 2020; Kinnunen ym., 2016).

Järnefelt ja Lehto (2002) ovat tutkineet kiirekokemusta suomalaisten eri alojen työntekijöiden keskuudessa. Laadullisten haastattelujen ja suomalaisen kvantitatiivisen työolotutkimuksen (Lehto ja Sutela, 1998) pohjalta laaditussa tutkimuksessa käy ilmi, että kokemus kiireestä on subjektiivista ja esimerkiksi eri työtehtävissä työskentelevien kokemukset kiireestä saattavat poiketa toisistaan merkittävästi. Kiireen subjektiivisuudesta huolimatta on havaittavissa, että aikapaineeseen ja kiireeseen liittyy tyypillisiä piirteitä ja oireita, jotka esiintyvät työntekijöiden vastauksissa työtehtävästä tai demografisista tekijöistä riippumatta. Näitä kiireen piirteitä ja siihen liittyviä oireita ovat muun muassa henkinen kuormittavuus ja rasittavuus, stressioireet ja fyysiset oireet, kuten päänsärky ja unettomuus.

Aikapaineen ja kiireen syntyyn voivat johtaa useat eri tekijät. Työn ajallista painetta lisääviksi tekijöiksi on tunnistettu muun muassa tiukat aikataulut ja deadlinet. Liiallinen työmäärä suhteessa käytettävissä olevaan aikaan ja toisaalta myös työn jatkuvat keskeytykset aiheuttavat kiirettä. (Karhula ym., 2020.) Organisaatiomuutokset, liiketoiminnan uudelleenjärjestelyt ja organisaation asettamat tehokkuusvaatimukset vaikuttavat myös osaltaan kiirekokemuksen syntyyn. Etenkin tapaukset, joissa organisaatiomuutoksia tehdään kustannustehokkuuden parantamiseksi esimerkiksi työtehtäviä ja vastuita uudelleen järjestelemällä, voivat toisinaan johtaa työntekijöiden kokeman kiireen lisääntymiseen. Uudelleenjärjestely voi johtaa tehtävien tai roolien lakkauttamiseen, irtisanomisiin ja tätä kautta työmäärän kasvuun tietyillä työntekijöillä. Organisaatiomuutoksilla voi tietenkin olla myös positiivisia vaikutuksia työmäärän ja vastuiden jakautumisen kannalta, eivätkä kaikki organisaatiomuutokset vaikuta negatiivisesti työntekijöiden kiireen ja aikapaineen kokemuksiin.

Vaikka kiireen ja työn aikapaineen vaikutuksia on tutkittu monipuolisesti esimerkiksi työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja prososiaaliseen käyttäytymiseen ja tiedon jakamiseen liittyen (Widmer ym., 2012; Chambel ym., 2017; Škerlavaj ym., 2018), ei kiirettä tai

aikapainetta ole juuri tutkittu itsenäisenä ilmiönä (Järnefelt ja Lehto, 2002). Tästä johtuen alan kirjallisuuteen ei ole syntynyt yhtä vakiintunutta kiireen määritelmää.

Tässä tutkielmassa tarkastelen kiirettä työkontekstissa. Kiirekokemuksen voidaan nähdä syntyvän aikapaineen seurauksena. Näin ollen määrittelen kiireen työn aikapaineesta aiheutuvaksi epämiellyttäväksi ja kuormittavaksi olotilaksi, jolle on ominaista kokemus siitä, että oma aika ei riitä kaikkien itsen kohdistuvien vaatimusten täyttämiseksi. Vaatimukset voivat olla esimerkiksi yksilön itsensä tai ulkopuolisen tahon, kuten työorganisaation tai esimiehen asettamia. Kiireelle ja aikapaineelle ominaista on myös henkinen kuormittavuus ja yhteys stressiin sekä uupumuskokemuksiin pitkittyneemmissä tapauksissa (Järnefelt ja Lehto, 2002).

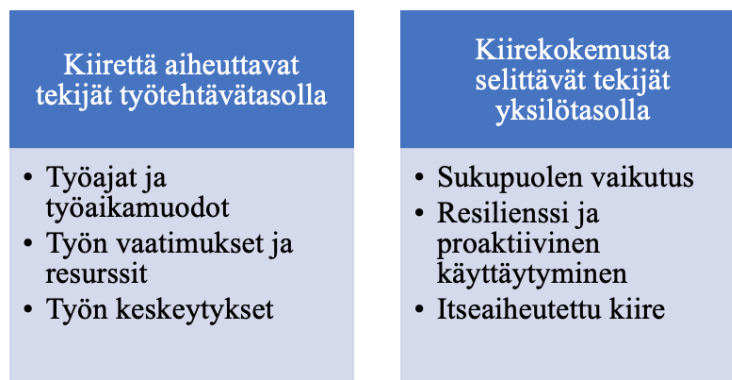
4. Kiire ja aikapaine työuupumukseen vaikuttavana tekijänä

Työsuojelu.fi:n julkaisun (2017) mukaan työn kuormitustekijät voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: työn sisältöön, työn järjestelyyn ja työyhteisön sisällä tapahtuvaan sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyviin kuormitustekijöihin. Kiireen ja aikapaineen voidaan nähdä olevan työn organisoinnin ja työn sisällön yhteisvaikutuksesta syntyvä kuormitustekijä, sillä työn organisoinnilla ja jakautumisella on vaikutusta siihen, kuinka paljon työtä yksilölle kertyy ja millaista sen sisältö on. Organisoinnin ollessa puutteellista, tulee työntekijän käyttää työaikaansa turhaan vastuidensa ja häneen kohdistuvien odotusten selvittämiseksi. Työn puutteellinen organisointi voi vaikuttaa myös siihen, että organisaatiossa on vaikeuksia huomata työmäärän epätasaista jakautumista. Näin ollen osalle työntekijöistä kertyy suurempi työmäärä.

Suuri työmäärä on itsessään jo yksi työuupumukselle altistavista tekijöistä (Ahola ym., 2016). Suuren ja kasvavan työmäärän yhdistäminen entisellään pysyvään työaikaan aiheuttaa aikapaineen, sillä tehtävistä tulisi suoriutua samassa ajassa kuin aiemmin, tehokkuutta ja tarkkuutta menettämättä. Näin ollen voidaan todeta työn vaatimusten kasvavan suhteessa aikaan. Se, miten aikapaineeseen reagoidaan, riippuu kuitenkin yksilöstä ja hänen ominaisuuksistaan sekä muista työhön ja elämään liittyvistä kuormitustekijöistä.

Järnefelt ja Lehto (2002) ovat laatineet toteuttamiensa laadullisten haastattelujen pohjalta kiireen syiden luokituksen, jolla pyritään erittelemään työn kiirettä ja aikapainetta aiheuttavia tekijöitä. Kiireen syykategorioissa tunnistettiin seuraavat neljä tasoa: organisaatiotaso, työyksikön taso, työtehtävän taso ja yksilön taso. Kaikkien näiden alle sijoittui yhdestä kuuteen erilaista kiireen syytä.

Tässä tutkielmassa pohjaan kiireen syiden jaottelun edellä esitettyyn Järnefeltin ja Lehdon laatimaan kiireen syiden kategorialuokitukseen. Yhdistelen kuitenkin kirjallisuuskatsaukseni pohjalta mielestäni tärkeimmät työtehtävä- ja yksilötason kiireen syyt ja selittävät tekijät ja käsittelen niiden yhteyttä työuupumukseen alla esitetyn mukaisesti.



Kuva 1. Kiireen ja aikapaineen syyt ja selittävät tekijät (mukaillen Järnefelt ja Lehto, 2002).

4.1 Kiireen ja aikapaineen vaikutus työuupumukseen työtehtävätasolla

4.1.1 Työajat ja työaikamuodot

Karhula ym. (2020) on tutkinut terveydenhuoltoalan ammattilaisten työn aikaulottuvuuksia ja niiden vaikutusta työhyvinvointiin. Terveydenhuollon ammattilaiset ovat ammattiryhmä, jonka työlle erityisen tyypillistä ovat vaihtelevat työajat, kova työtahti ja ihmiskontaktien paljous. Tutkimukseen osallistui suomalaisia (N=5050) ja saksalaisia (N=1458) terveydenhuollon ammattilaisia. Työaikojen vaikuttavuutta työhyvinvointiin tutkittiin viiden aikadimension kautta. Nämä olivat työn kesto (viikoittaiset työtunnit), työajat (vuorotyö, viikonlopputyö), päivystystyö, työaikojen autonomia sekä työtempo ja aikapaine. Työhyvinvointia mitattiin neljässä osassa, jotka olivat työn ja muun elämän välinen konflikti, yleinen terveys, univaikkeudet ja uupumusasteinen väsymys.

Karhula ym. (2020) totesi työtempon ja aikapaineen olevan kaikista viidestä aikadimensiosta eniten yhteydessä niin työn ja vapaa-ajan väliseen konfliktiin, univaikeuksiin kuin uupumisasteiseen väsymykseen kummassakin vastaajaryhmässä. Aikapainetta koki suomalaisista vastaajista usein jopa 84,1% ja saksalaisista 63,7%. Uupumisasteista väsymystä koki usein kummassakin vastaajaryhmässä 56,8%. Yhteyttä työntekijöiden heikon oman yleisen terveydentilan ja aikapaineen välille ei voitu vahvistaa. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi pitkät viikoittaiset työtunnit eivät lisänneet uupumisasteista väsymystä. Myöskään päivystystyöllä ei havaittu olevan merkittäviä negatiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnin mitattuihin osa-alueisiin. Viikonlopputyö kasvatti työn ja vapaa-ajan välistä konfliktia kummassakin vastaajaryhmässä, mutta vain saksalaisten vastaajien kohdalla viikonlopputyö heikensi yleistä terveyttä, aiheutti univaikeuksia ja uupumusta. Työn autonomian kohdalla havaittiin, että mahdollisuus kontrolloida työn taukoja lievensi uupumisasteista väsymystä suomalaisten vastaajien keskuudessa. Saksalaisten vastaajien keskuudessa matalan tai korkean työn autonomian välillä ei havaittu olevan yhteyttä koettuun uupumusasteiseen väsymykseen.

Työaikojen vaikutusta uupumiseen on tutkittu myös eri työaikamuotojen näkökulmasta. Chambel ym. (2017) tutki koko-aikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden työn vaatimusten ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Tutkimuksessa työn vaatimukset oli operationalisoitu työn määräksi ja työn aikapaineeksi. Oletuksena oli, että työn ja vapaa-ajan välisellä konfliktilla (work-to-life conflict) on selittävä vaikutus työn vaatimusten ja työuupumuksen välisessä yhteydessä. Work-to-life konfliktilla tarkoitetaan vaikeuksia osallistua ja olla läsnä työn ulkopuolisissa elämän osa-alueissa esimerkiksi työn aiheuttamien paineiden tai vaatimusten vuoksi. Work-to-life konfliktin ollessa vähäinen, työntekijän työn vaatimuksista johtuvan uupumisriskin oletetaan olevan matalampi. Korkean work-to-life konfliktin oletetaan puolestaan vaikuttavan negatiivisesti työntekijän työhyvinvointiin ja kasvattavan työvaatimuksista johtuvaa uupumisriskiä.

Tutkimus osoittaa työn vaatimusten, eli suuren työmäärän ja kovan aikapaineen yhteyden työuupumukseen. Work-to-life konfliktin merkitys työn vaatimusten ja työuupumuksen yhteyttä selittävänä tekijänä oli sidoksissa työsuhdemuotoon. Tutkimuksen mukaan work-to-life konflikti säätelee enemmän työn vaatimusten ja työssä uupumisen välistä yhteyttä kokoaikaisilla kuin osa-aikaisilla työntekijöillä. Chamberlin ym. (2017) mukaan tätä selittää se, että osa-aikaiset työntekijät, joilla on mahdollisuus vähentää työtuntejaan, pystyvät tarpeen vaatiessa vastaamaan kokoaikaisia työntekijöitä paremmin työn ulkopuolisen elämän

vaatimuksiinsa. Näin ollen vahvaa work-to-life konfliktia syntyy harvemmin osa-aikaisille työntekijöille. Työsuhdemuodosta riippumatta sellaisilla työntekijöillä, jotka kokevat työnsä vaikuttavan negatiivisesti työelämän ulkopuolisiin rooleihin ja vaatimuksiin, on kuitenkin yleisesti korkeampi alttius työuupumukseen kuin niillä, jotka eivät tätä konfliktia koe.

Chambelin ym. (2017) tutkimuksen rajoitteena on, että työuupumusta tarkastellaan kahden dimension, uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden kautta. Tutkimuksen pohjalta voidaan selittää aikapaineen ja työuupumuksen yhteyttä sekä work-to-life konfliktin merkitystä tätä yhteyttä selittävänä tekijänä uupumisasteisen väsymyksen ja kyynisyyden osalta. Tutkimus ei kuitenkaan vastaa kysymykseen, onko aikapaineen vaikutus havaittavissa myös Maslachin MBI-GS:n mukaiseen työuupumuksen kolmanteen dimensioon, alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon.

Karhula ym. (2020) on puolestaan tutkinut kaikkia työn aikanäkökulmaan sidonnaisia tekijöitä yksittäin. Tutkimuksen valossa voidaan todeta, että työn tempo ja aikapaine on suurin yksittäinen työhyvinvointiin vaikuttava aikatekijä. Esimerkiksi pitkien tai epätyypillisten työaikojen tai vuorotyön ei todettu vaikuttavan itsessään negatiivisesti työhyvinvointiin. On tietenkin mahdollista, että erilaiset aikatekijöiden yhdistelmät luovat yhdessä suuremman paineen ja altistavat enemmän työuupumiselle. Tämän tutkimuksen pohjalta tätä ei ole kuitenkaan mahdollista todeta. Lisäksi tutkimus esittää, että työn autonomialla ei olisi suurta merkitystä uupumukseen, sillä esimerkiksi korkea kontrolli omista työajoista ei ole tutkimuksen mukaan yhteydessä vähentyneeseen uupumusasteiseen väsymykseen. Myöskään matala kontrolli työn tauoista ei ole yhteydessä lisääntyneeseen uupumisasteiseen väsymykseen. Tämä on ristiriidassa muiden tutkimusten kanssa (Chambel ym., 2017; Kinnunen ym., 2016), joissa työn autonomialla ja työhyvinvoinnilla on todettu olevan yhteys.

Näyttäisi siis siltä, että esimerkiksi vaihtelevilla työvuoroilla, epätyypillisillä työajoilla kuten yöttöillä tai viikonlopputöillä ei itsessään ole kovin merkittävää vaikutusta työuupumuskokemuksen syntyyn. Haastavat työajat, jatkuva päivystysroolissa työskentely ja kova työtempo vaikeuttavat kuitenkin oman työn suunnittelua. Omaa työtä on vaikeampaa suunnitella, mikäli työssä on jatkuva kiire, ulkoapäin asetetut aikataulut ovat liian tiukkoja tai työ keskeytyy jatkuvasti. Tällaiset tilanteet ovat tyypillisiä erityisesti asiakas- ja ihmissuhdetöissä sekä sellaisissa teknologia-alan töissä, joissa työskennellään tiukasti aikataulutetuissa ja laajoissa asiakasprojekteissa (Järnefelt ja Lehto, 2002).

Työajoilla voidaan siis nähdä olevan välillisesti vaikutusta työuupumiseen. Haastavat työajat aiheuttavat aikapainetta ja vaikeuttavat oman työn suunnittelua. Näin työn autonomia vähenee. Kun omaan työhön ei ole mahdollisuutta vaikuttaa, work-to-life konflikti lisääntyy ja uupumisen riski nousee.

4.1.2 Työn vaatimukset ja resurssit

Työtehtävätasolla myös työn vaatimusten kasvu ja työtehtävien moninaistuminen ovat yhteydessä aikapaineen lisääntymiseen. Järnefeltin ja Lehdon (2002) tutkimuksessa, joka pohjautuu Tilastokeskuksen työolotutkimukseen (Lehto ja Sutela, 1998) kävi ilmi, että tutkitut työn vaatimukset olivat tilastollisessa yhteydessä työn aikapaineen mittareihin. Työn vaikeutuessa ja uuden tiedon omaksumisvaatimusten kasvaessa työtahti tiivistyy ja työajan tehokas käyttö vaikeutuu. Vaatimukset ja aikapaine ovat siis yhteydessä toisiinsa. Voidaan kuitenkin pohtia, ovatko työn vaatimukset vain välillisesti niiden luoman aikapaineen kautta yhteydessä työuupumukseen, vai ovatko vaatimukset itsessään uuvuttava tekijä työuupumusta tarkasteltaessa.

Useat tutkijat ovat tutkineet työtehtävän vaatimusten vaikutusta työuupumukseen Job Demands-Resources-mallilla. Demerouti ym. (2001) tutki työn vaatimusten ja resurssien vaikutusta työuupumuksen kahteen dimensioon, uupumusasteiseen väsymykseen ja työstä irrottautumiseen (disengagement). Työstä irrottautumisen voidaan nähdä vastaavan MBI-GS:n kyynisyysdimensiota. Job Demands-Resources-malli työuupumisen selittäjänä perustuu oletukseen, jossa työuupumus kehittyy työn vaatimusten ollessa korkeat ja resurssien ollessa alhaiset tai riittämättömät suhteessa korkeisiin vaatimuksiin. Näin muodostuva negatiivinen työympäristö johtaa energiavajeeseen ja heikentää työntekijöiden motivaatiota ja jaksamista työssä. Demeroutin ym. (2001) tutkimuksessa työn vaatimukset määriteltiin psyykkisiksi, fyysisiksi ja organisatorisiksi aspekteiksi, joihin vastaamiseen vaaditaan psyykkistä tai fyysistä vaivannäköä. Mitattuja vaatimuksia olivat muun muassa työn aikapaine, epäsuotuisa vuorotyö ja työn fyysinen rasittavuus. Työn resursseilla viitattiin samanlaisiin psyykkisiin, fyysisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka voivat olla olennaisesti hyödyksi työtavoitteiden saavuttamisessa, auttaa vähentämään vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta tai edesauttaa yksilön henkilökohtaista kasvua tai kehitystä.

Demeroutin ym. (2001) mukaan työn vaatimukset ja resurssit ovat yhteydessä eri työuupumuksen dimensioihin. Työn vaatimusten ollessa korkeat, työntekijän uupumusasteinen

väsymys kasvaa. Vaatimuksilla ei ole yhteyttä toiseen dimensioon, eli kyynisyyteen. Vähäiset työresurssit puolestaan ennustavat korkeampaa kyynisyyttä, mutta eivät ole yhteydessä uupumisasteiseen väsymykseen. Vain tapauksissa, joissa työn vaatimukset ovat korkeat ja resurssit niiden täyttämiseksi merkittävästi liian matalat, työuupumus puhkeaa. Tämä tutkimus ei ota huomioon kolmatta työuupumuksen dimensiota.

Uudemmissa tutkimuksissa työn vaatimusten ja resurssien välinen suhde ja niiden vaikutus uupumiseen ei ole yhtä suoraviivainen ja yksiselitteinen. Crawford ym. (2010) havaitsi JD-R-mallilla työuupumusta ja työhön sitoutumista tutkiessaan, että siinä missä vaatimukset olivat positiivisesti ja resurssit negatiivisesti yhteydessä työuupumukseen, oli vaatimusten ja resurssien yhteydessä työhön sitoutumiseen vaihtelua. Resurssien ja työhön sitoutumisen välinen yhteys oli jatkuvasti positiivinen, mutta vaatimusten ja työhön sitoutumisen välinen yhteys vaihteli. Työntekijöiden esteiksi kokemat vaatimukset olivat negatiivisesti yhteydessä sitoutumiseen, toisin kuin haasteiksi koetut vaatimukset, joilla todettiin olevan positiivinen yhteys sitoutumiseen. Haasteelliset vaatimukset tarjoavat mahdollisuuden omien taitojen edistämiseen, henkilökohtaiseen kasvuun ja tavoitteiden saavuttamiseen. Tutkimuksen mukaan aikapaine on juuri tällainen vaatimus.

Haitalliset, esteitä tuottavat vaatimukset, kuten roolikonfliktit tai byrokratia ovat siis kiistatta uupumukseen positiivisessa yhteydessä olevia asioita. Kun haitalliset vaatimukset kasvavat, uupumuksen riski kasvaa. Crawford ym. (2010) kuitenkin esittää, että sillä, millaisina työntekijät vaatimukset kokevat, on olennainen merkitys työuupumisen kehittymisen kannalta. Kaikki työn vaatimukset niiden laadusta riippumatta ovat positiivisesti yhteydessä työuupumukseen, sillä vaatimukset aiheuttavat lisäponnistelua ja niihin vastaaminen aiheuttaa kuormitusta ja uuvuttaa. Haastavat vaatimukset, kuten aikapaine, ovat kuitenkin positiivisesti yhteydessä myös työhön sitoutumiseen, sillä ne aktivoivat Crawfordin ym. (2010) mukaan ongelmanratkaisuun keskittyviä hallintakeinoja, jotka puolestaan vaikuttavat yksilön halukkuuteen investoida energiaa ja vaivannäköä häneen kohdistuvien vaatimuksien selättämiseksi. Näin ollen empiirinen malli, jossa työn vaatimukset on jaoteltu aiemmista tutkimuksista poiketen haasteellisiin (challenge demands) ja estäviin vaatimuksiin (hindrance demands), selittää paremmin työn vaatimusten ja resurssien yhteyttä työuupumukseen ja erityisesti työhön sitoutumiseen.

Myös Mäkikankaan ym. (2020) tutkimus on tuottanut samankaltaisia tuloksia. Tutkimuksessa tutkittiin työuupumuksen ajallista kehitystä ja erilaisten työuupumusprofiilien oireiden muodostumista Job Demands-Resources-malliin pohjautuen. Tässäkin tutkimuksessa aikapaine oli merkittävimpiä työn vaatimuksia. Mielenkiintoista on, että henkilöillä, jotka uupuivat työn korkeista vaatimuksista johtuen, todettiin työuupumuksen usein lähtevän liikkeelle uupumusasteisen väsymyksen oireiluna. Vasta uupumusasteisen väsymyksen puhkeaminen alkoi vaikuttamaan muiden oireiden syntyyn ja ilmenemiseen. Puolestaan niillä henkilöillä, joiden työuupumuksen syntyyn vaikutti eniten matalat työresurssit, alkoi työuupumuksen oireilu usein kyynisyydestä ja alentuneesta ammatillisesta itsetunnosta sekä heikentyneestä työn tehokkuudesta. Uupumusasteinen väsymys pysyi koko ajan suhteellisen matalana.

Tulos näyttäisi samansuuntaiselta kuin aiemmin esitetyssä Demeroutin ym. (2001) tutkimuksessa. Erityisen vahva yhteys todettiin siinäkin juuri työn aikapainevaatimuksien ja työuupumuksen uupumusasteisen väsymyksen dimension välille. Mäkikankaan ym. (2020) tutkimus osoittaa kuitenkin todisteita myös sen puolesta, että alentunut ammatillinen itsetunto on kiinteä osa työuupumusta. Työn vaatimusten merkittävää vaikutusta ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen ei kuitenkaan osoitettu, vaan työn matalien resurssien nähtiin olevan ensisijaisena syynä alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon.

Job Demands-Resources-mallin pohjalta on tehty työuupumustutkimusta runsaasti viime vuosikymmeninä. Uusimpien tutkimustulosten (Mäkikangas ym., 2020) perusteella voidaan todeta, ettei työn vaatimusten, kuten esimerkiksi aikapaineen yhteys työuupumiseen ole suoraviivaista. Tietyissä yhteyksissä vaatimukset ovat ylitsepääsemättömiä ja voivat uuvuttaa, toisissa puolestaan työn vaatimukset edistävät henkilökohtaista kehittymistä tai kasvua. Yhteenvetona voidaan todeta, että aikapaineella nähdään sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työuupumuksen kannalta. Myös työn resurssien merkitys aikapaineen vaikutuksen säätelijänä on ilmeinen. Vaikka työntekijä kokisi aikapaineen haastavana, mutta motivoivana ja kehittäväenä vaatimuksena, riittävien resurssien puuttuessa aikapaineesta tulee kuitenkin haitallisesti kuormittava ja työuupumusta lisäävä tekijä. Sen vaikutus on todettavissa suoraan tai välillisesti kaikkiin kolmeen työuupumuksen dimensioon.

4.1.3 Työn keskeytykset

Yhä enenevässä määrin myös työn keskeytykset ovat yhteydessä aikapaineen kehittymiseen. Keskeytysten vuoksi työntekijä joutuu kiinnittämään huomionsa ja tarkkaavaisuutensa

äkillisesti käsillä olevasta asiasta toiseen asiaan. Keskeytykset voivat aiheutua muun muassa puhelusta, sähköposteista, akuutteihin tilanteisiin reagoimisesta ja alaisten tai asiakkaiden yhteydenotoista. Erityisesti työtehtävissä, joissa vaaditaan paljon yhteistyötä ja ihmisten välistä kommunikointia niin kasvotusten kuin digitaalisten kanavien välityksellä, keskeytykset ovat arkipäivää. Tällaisia töitä ovat muun muassa asiakaspalvelutyö, asiantuntijatyö erityisesti IT-alalla ja esimiestyö (Järnefelt ja Lehto, 2002).

Erityisesti asiantuntijatyössä, johon sisältyy myös esimiestyötä, keskeytysten todennäköisyys on suuri ja niiden haitta työnteon kannalta merkittävä (Järnefelt ja Lehto, 2002; Lehto, 1998). Työn vaatimusten välille syntyy ristiriita, sillä asiantuntijatyö vaatii usein aikaa, ajattelua, itsenäistä työskentelyä ja valmistelua. Esimiestyössä olennaisena taas pidetään sitä, että esimies on alaistensa saavutettavissa ja tukena aina tarvittaessa ja ohjaa heidän työtään. Tällainen vaatimusten ja resurssien välinen ristiriita on tyypillinen työuupumukselle altistava tekijä aiemmassa luvussa käsitellyn Job Demands-Resources-mallin mukaan (Demerouti ym., 2001; Crawford ym., 2010). Kun oman työn säätely vaikeutuu keskeytyksistä johtuen, työn autonomia heikkenee ja riski työelämän ja vapaa-ajan väliselle konfliktille lisääntyy.

Mikäli jatkuvat keskeytykset rikkovat työpäivän rakenteen, syntyy aikapaine, sillä vaatimukset on saatava täytettyä keskeytyksistä huolimatta. Usein juuri tällaisessa tapauksessa työn ja vapaa-ajan hallinnan välinen raja hämärtyy ja työtä aletaan viemään kotiin. Kinnusen ym. (2016) mukaan erityisen tyypillistä työasioiden sekoittuminen vapaa-aikaan on korkeammassa ammattiasemassa, kuten johtotehtävissä toimivilla henkilöillä, sillä he ovat usein uraorientoituneita ja työllä on heille suuri merkitys. Erityisesti työn määrällisten vaatimusten, kuten aikapaineen ollessa korkea, todennäköisyys työasioiden kulkeutumiseen vapaa-ajalle on suuri. Kinnusen ym. (2016) tutkimuksen mukaan työn autonomia on merkittävin ominaisuus, jolla rajanhallintaa pystytään säätämään. Autonomian nähdään lisääntyvän ammattiaseman kasvaessa. Esimerkiksi esimiestyössä autonomia on usein korkeampi, mikä toisaalta mahdollistaa työn ja vapaa-ajan integroinnin, mutta myös sen, että työn kulkeutumista yksityiselämään tulisi pystyä välttämään. Ristiriitaista onkin, että silti usein juuri esimiestyössä tai johtotehtävissä toimivien, korkeamman työautonomian omaavien henkilöiden työ tuntuu kulkeutuvan mukana myös vapaa-ajalle.

Yksi merkittävä tekijä tälle ilmiölle on teknologian roolin alati kasvava merkitys työelämässä ja sen kommunikaatiossa. On helppo eksyä työsähköpostiin kotona viikonloppuna, kun se on

saatavissa puhelimella parhaimmillaan vain parin painalluksen päässä. Esimerkiksi Barley ym. (2011) on tutkinut sähköpostien merkitystä stressin ja kuormituksen lähteenä.

Barleyn ym. (2011) tutkimuksessa sähköposti nähdään stressin ja kuormituksen symbolina. Tämä johtuu sen materiaalisista, näennäismateriaalisista ja sosiaalisista ominaisuuksista. Materiaalisena syynä nähdään sähköpostien saapumisen epäsäännöllinen tahti. Tärkeät sähköpostit keskeyttävät työn juuri silloin kun ne saapuvat, eikä niiden saapumista usein ole mahdollista ennakoida. Näennäismateriaaliset syyt liittyvät erityisesti kansainvälisiin organisaatioihin ja aikavyöhykkeisiin. Näillä on vaikutusta vastausaikaan, sillä tutkimuksen mukaan monet työntekijät pyrkivät vastaamaan viesteihin niiden saapuessa välttääkseen ylikuormituksen tunnetta, mutta seuraavana aamuna työsähköposti on taas voinut täytyä uusista viesteistä, jotka ovat lähetetty yön aikana toiselta puolelta maailmaa. Sähköpostiin liitetyt sosiaaliset normit puolestaan estävät työntekijää jättämästä sähköpostiviestejä huomiotta esimerkiksi päivän päätteeksi. Normeja ovat muun muassa oletus siitä, että sähköposteihin tulee reagoida mahdollisimman nopeasti ja se, ettei viestejä voi jättää huomiotta tärkeän informaation tarkoituksettoman ohittamisen pelossa.

Toisaalta Barley ym. (2011) esittää, että sähköposti koetaan myös motivoivaksi sen aiheuttamista keskeytyksistä ja paineista huolimatta. Mitä enemmän aikaa sähköpostiin käytettiin, sitä enemmän kuormitusta työntekijä koki. Toisaalta samanaikaisesti mitä enemmän viestejä työntekijä käsitteli, sitä enemmän hän motivoitui ja koki, että tilanne on hänen hallinnassaan. Näin ollen hallinnan tavoitteen saavuttamiseksi työntekijät usein vastasivat työsähköposteihin myös varsinaisen työajan ulkopuolella.

Työajan ja yksityiselämän välinen tiukka raja mahdollistaa tehokkaan palautumisen vapaa-ajalla (Kinnunen ym., 2016). Mikäli työ keskeytyy jatkuvasti esimerkiksi juuri sähköpostien tai puhelujen seurauksena, työ pirstaloituu ja on vaikea saada aikaan kaikkea sitä, mitä on suunnitellut. Mikäli tämän korjaamiseksi työ viedään vapaa-ajalle, työn ja vapaa-ajan välinen konflikti lisääntyy ja työstä palautuminen vaarantuu (Chambel ym., 2017; Kinnunen ym., 2016). Kun riittävää aikaa lepoon ja työstä irtautumiseen ei saada ja tilanne pitkittyy, voidaan päätyä työuupumukseen. Erityisesti levon puutteesta johtuvan työuupumuksen voidaan katsoa lähtevän liikkeelle uupumusasteisena väsymyksenä (Mäkikangas ym., 2020). Työssä voi alkaa tapahtua aiempaa enemmän virheitä, jos työntekijä työskentelee uupuneena ja väsyneenä. Tämä voi johtaa alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon, jos yksilö ei koe pystyvänsä enää

selviämään työvaatimuksistaan samalla tavalla kuin ennen. Tällä voi olla yhteys kyynisyyden lisääntymiseen ja negatiivisiin asenteisiin työtä kohtaan. Voidaan todeta, että jatkuvat keskeytykset lisäävät kiirettä ja vaikuttavat olennaisesti kuormittuneisuuteen. Hyödyllistä olisi kuitenkin selvittää tarkemmin, millaiset keskeytykset työntekijä kokee kuormittavana ja uuvuttavina ja mitkä osana totuttuja työvaatimuksiaan.

4.2 Kiireen ja aikapaineen vaikutus työuupumukseen yksilötasolla

Kuten edellä tarkasteltiin, kiireen ja aikapaineen ja työuupumuksen väliseen yhteyteen vaikuttavat useat työtehtävätason tekijät. Seuraavaksi tutkin yksilötason tekijöitä, jotka selittävät erityisesti kiireen ja aikapaineen kokemista ja siinä havaittavia eroja. Tarkastelemani kolme yksilötason tekijää ovat sukupuolen vaikutus, yksilön resilienssi ja proaktiivinen työkäyttäytyminen sekä itseaiheutettu kiire. Lisäksi tutkin, onko näillä kolmella yksilötason tekijällä selittävä vaikutus kiirekokemuksen ja siinä havaittavien erojen lisäksi myös työuupumuksen ilmenemiseroihin.

4.2.1 Sukupuolen vaikutus

Sukupuolten sisällä on tietenkin myös vaihtelua kiirekokemuksissa, mutta tutkimusten (Järnefelt ja Lehto, 2002; Lehto, 1998; Maslach ym., 1996) perusteella on voitu osoittaa, että tietynlaiset kiirekokemukset tai niiden piirteet ovat tyypillisiä joko naisille tai miehille. Mielestäni tästä syystä näitä eroavaisuuksia on perusteltua tarkastella enemmän osana yksilötason kuin työtehtävätason kiirettä ja aikapainetta. On kuitenkin ilmeistä, että sukupuolten väliset erot linkittyvät vahvasti myös työtehtävätasolle. Monet toimialat tai työt ovat syystä tai toisesta sellaisia, että reilu enemmistö alalla työskentelevistä edustaa jompaakumpaa sukupuolta. Tällaisia aloja ovat muun muassa hyvin naispainotteinen sosiaali- ja terveysala sekä kuljetusala ja turvallisuusala, jotka ovat puolestaan miesvaltaisia.

Tutkimusten perusteella naiset kärsivät haittaavasta kiireestä ja aikapaineesta hieman miehiä enemmän (Järnefelt ja Lehto, 2002; Lehto, 1998). Järnefeltin ja Lehdon (2002) mukaan erityisesti naisten työn kiire ja aikapaine on useimmiten lähtöisin henkilökuntaresurssien puutteesta ja työn keskeytyksistä. Lisäksi vaikeus paneutua asiakkaiden ongelmiin juuri aikapaineen vuoksi oli naisille merkittävä kuormitustekijä. Miehet puolestaan liittivät aikapaineen ja kiireen tulostavoitteiden ja -vaatimusten kiristymiseen ja kovempaan asiakaskilpailuun. Miehet myös ilmaisivat naisia useammin teknologian ja tietotekniikan olevan merkittävä kiireen ja aikapaineen synnyn taustatekijä. Tämä on mielenkiintoinen

havainto, sillä Statistics Finlandin verkkojulkaisussa (2019) naiset olivat miehiä enemmän sen kannalla, että digitalisaatio lisää työn kuormittavuutta ja työtahtia merkittävästi. Miehet puolestaan kokivat, että digitalisaation merkitys on ennen kaikkea positiivinen ja se on lisännyt työn tehokkuutta ja mahdollistanut luovuuden käytön työssä. Siitä, selittykö tutkimusten välinen eroavaisuus esimerkiksi miesten korkeammalla muutoshalukkuudella, oppimistehokkuudella, paremmalla perehdytyksellä tai jollain muulla sukupuoleen tai organisatoriseen tekijään liittyvällä syyllä, ei voida kuitenkaan tehdä johtopäätöksiä näiden tutkimusten pohjalta.

Maslachin ym. (2001) mukaan demografisilla tekijöillä, kuten sukupuolella ei ole yhtä suurta vaikutusta kiireeseen ja aikapaineeseen tai työuupumukseen kuin työtehtäväkohtaisilla tekijöillä. Työuupumus voidaan siis nähdä enemmän sosiaalisena ilmiönä kuin yksilöilmiönä. Tutkimuksen mukaan naisten ja miesten välillä ei ole suuria eroavaisuuksia työuupumuksen esiintymisen yleisyydessä. Naisten ja miesten välillä voitiin havaita kuitenkin selkeä eroavaisuus työuupumuksen hallitsevassa dimensiossa. Naisilla työuupumus ilmeni korkeampana uupumusasteisena väsymyksenä kuin miehillä. Miehillä puolestaan kyynisyys oli keskimäärin hallitsevin työuupumuksen dimensio. Lisäksi kyynisyys oli keskimäärin korkeampaa kuin naisilla.

On mahdollista, että eroavaisuus selittyy sillä, että tietyt ammattiryhmät ovat sukupuolittuneita ja niille on tyypillistä tietynlainen aikapaine ja kiire. Esimerkiksi naistyyppilliselle ihmissuhdetyölle, kuten potilaiden tai oppilaiden kanssa työskentelylle on ominaista, että työ keskeytyy useasti, työtä on vaikea suunnitella ja työn autonomia vähenee (Järnefelt ja Lehto, 2002; Lehto, 1998). Karhulan ym. (2020) mukaan keskeytyksistä aiheutuva kiire, aikapaine ja erityisesti työn tauottamisen autonomian puute on yhteydessä juuri uupumusasteisen väsymyksen dimensioon, mikä voisi osaltaan selittää naisten uupumusasteisen väsymyksen korostumista. Miehet selittävät aikapaineen ja kiireen aiheutuvan useimmiten työn organisoinnista, kovasta kilpailusta tai huonosta johtajuudesta (Lehto, 1998). Miehet ilmaisivat myös Lehdon (1998) tutkimuksen mukaan naisia harvemmin tuntevansa olonsa henkisesti kuormittuneeksi. On mahdollista, että miesten korkeampaan kyynisyyteen vaikuttaa se, etteivät he koe voivansa ilmaista heikkouksiaan sukupuolistereotyyppien vuoksi. Kyynisyyteen voi vaikuttaa myös se, että miehet attribuoivat kiireen liittyväksi johonkin ulkopuoliseen tekijään tai ihmiseen enemmän kuin naiset (Lehto, 1998). Välinpitämättömyys ja etäännyntynyt ote työhön

voi olla helpoin paineen hallintakeino, jos kokemus on, että omalla toiminnalla ei ole mahdollista vaikuttaa aikapaineen määrään.

Lopuksi on kuitenkin huomioitava, että tutkielmassa käytetyt sukupuolten välisiä eroja käsittelevät lähteet ovat pääosin kahden vuosikymmenen takaisia. Kahdenkymmenen vuoden aikana työelämässä on tapahtunut runsaasti muutoksia ja lisäksi sukupuolistereotypiat ovat alkaneet murtua. On siis mahdollista, että nykypäivänä laaditulla tutkimuksella saadut tulokset voisivat olla eri suuntaisia. Toinen rajoite on, ettei MBI-GS:n mukaista alentuneen ammatillisen itsetunnon yhteyttä sukupuolten välisiin kiirekokemuseroihin tutkittu näissä tutkimuksissa. Tämä voi johtua siitä, että artikkelien julkaisuajankohtana kolmannen dimension asema ei ollut vielä vakiintunut osaksi Maslachin yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää samalla tavalla kuin nykypäivänä.

4.2.2 Resilienssi ja proaktiivinen työkäyttäytyminen

Kuten aiemmissa luvuissa on todettu, kovalla aikapaineella on kiistatta yhteys työssä uupumiseen ja kuormittavuuden tunteen syntymiseen. Merkittävä yksilötason ominaisuus, joka säätelee aikapaineen vaikutusta työuupumukseen, on kuitenkin yksilön resilienssi ja paineensietokyky. Resilienssillä tarkoitetaan kykyä positiiviseen adaptoitumiseen ja psyykkisen terveyden ylläpitämiseen tilanteissa, joissa yksilö kohtaa vastoinkäymisiä tai vaikeuksia (Herrman ym., 2011). Resilienssi koostuu erityisesti psyykkisistä hallintakeinoista, joilla yksilö vastaa häneen kohdistuviin haasteisiin ja vaatimuksiin, kuten esimerkiksi aikapaineeseen. Resilienssin avulla yksilö pystyy vähentämään haitallisia tuntemuksia, kuten emotionaalista uupumista ja sitoutumaan työhönsä paremmin. (Crane ym., 2019.)

Kunzelmann ja Rigotti (2020) ovat tutkineet työn aikapaineen ja yksilön resilienssin välistä yhteyttä ja tämän yhteyden vaikutusta työuupumukseen ja työhön sitoutumiseen. Tutkimuksessa resilienssin katsottiin koostuvan neljästä eri ominaisuudesta, jotka olivat emotionaaliset hallintakeinot (emotional coping), kokonaisvaltainen ja kattava suunnittelu (comprehensive planning), fokusoitu toiminta (focused action) sekä positiivinen tilanteen uudelleenarviointi ja sen emotionaalisen vaikutuksen muuttaminen (positive reframing).

Kunzelmann ja Rigotti (2020) totesivat, että yksilön resilienssillä on merkittävä säätelevä vaikutus aikapaineen kokemiseen ja siitä aiheutuviin vaikutuksiin, eli työuupumukseen ja työhön sitoutumiseen. Ensisijainen havainto oli, että aikapaineella on positiivinen yhteys

emotionaaliseen uupumiseen, mutta työhön sitoutumiseen aikapaine vaikutti positiivisesti vain sellaisissa tapauksissa, joissa lisänä oli yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä, kuten psyykkisiä voimavaroja. Resilienssin eri ominaisuuksilla havaittiin olevan erilainen vaikutus yksilön kokemaan uupumukseen ja työhön sitoutumiseen.

Emotionaalisilla hallintakeinoilla havaittiin olevan suojaava vaikutus uupumisasteiseen väsymykseen. Mitä paremmat yksilön hallintakeinot ovat, sitä vähemmän hänellä ilmenee uupumisasteisen väsymyksen oireita aikapaineen seurauksena. Toisaalta taas emotionaalisten hallintakeinojen ollessa vähäiset tai puutteelliset, altistuu yksilö helpommin aikapaineen aiheuttamille negatiivisille vaikutuksille ja pahimmassa tapauksessa uupuu. Yllättävää puolestaan oli, että yhdellä resilienssin ominaisuuksista, kattavalla suunnittelulla, havaittiin olevan positiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen. Ongelmanratkaisuun keskittyvien hallintakeinojen (kattava suunnittelu ja fokuoitu toiminta) havaittiin olevan hyödyksi uupumisen estossa vain sellaisissa tilanteissa, joita yksilö kokee voivansa kontrolloida erityisen hyvin. Näin ollen yksilöt, jotka käyttävät runsaasti aikaa erilaisten vaihtoehtojen läpikäyntiin ja huolelliseen suunnitteluun saattavatkin kokea tämän ennen kaikkea uuvuttavana, eivätkä välttämättä aikapaineen ja sen negatiivisten vaikutusten lievittäjänä.

Prem ym. (2018) on tutkinut puolestaan aikapaineen kaksijakoisuutta työelämässä. Tutkimuksessa saadut tulokset ovat monin osin samansuuntaisia aiemmin esiteltyjen Demeroutin ym. (2001) ja Crawfordin ym. (2010) työn vaatimukseen ja resursseihin liittyvien tutkimusten kanssa. Premin ym. (2018) mukaan aikapaine on luonteeltaan ambivalenttinen kuormitustekijä, joka on yhteydessä sekä kuormitus-, että motivaatioprosesseihin niin yksilö- kuin päivätasolla. Osa aikapaineesta on siis motivoivaa ja yhteydessä työhön sitoutumiseen, osa puolestaan kuormittaa ja on sitä kautta yhteydessä työuupumiseen. Olennaisin aikapaineen luonnetta ja siitä aiheutuvia vaikutuksia selittävä tekijä on kuitenkin yksilön proaktiivinen työkäyttäytyminen. Proaktiivisella työkäyttäytymisellä tarkoitetaan oma-aloitteellista ja aktiivista toimintaa, jossa yksilö pyrkii itse hallitsemaan tilannetta, eikä vain reagoimaan tilanteen ja olosuhteiden muutoksiin sitä mukaa kun ne tapahtuvat.

Tutkimuksen mukaan aikapaine oli yhteydessä niin emotionaaliseen uupumiseen kuin proaktiiviseen käyttäytymiseen. Vain proaktiivisen käyttäytymisen havaittiin selittävän aikapaineen ja työsuoriutumisen välistä yhteyttä. Mitä proaktiivisemmin yksilö toimii, sitä paremmin hän suoriutuu työtehtävästään aikapaineesta ja kiireestä huolimatta. Yllättävää kyllä,

tutkimuksessa ei havaittu yhteyttä emotionaalisen uupumisen ja työtehtävästä suoriutumisen välillä yksilö- tai päivätasolla. Premin ym. (2018) mukaan tämä saattaa selittyä sillä, että tutkimus toteutettiin lyhyen aikavälin päiväkirjatutkimuksena. On mahdollista, etteivät uupumuksen oireet ja vaikutukset ilmene näin lyhyessä aikaperiodissa. Pidemmällä aikavälillä olisi erittäin todennäköistä, että emotionaalisella uupumisella olisi negatiivinen vaikutus työssä suoriutumiseen, kuten esimerkiksi Demerouti ym. (2001) ja Maslach ym. (2001) ovat todenneet.

Yhteenvedona voidaan todeta, että yksilön henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on olennainen vaikutus työuupumuksen kehittymisessä. Yksilön resilienssillä, siihen liittyvillä emotionaalisilla hallintakeinoilla ja muilla psyykkisen itsesäätelyn kyvyillä voi olla ratkaiseva merkitys työuupumuksen puhkeamiseen. Vaikka aikapaine olisi kova, työn määrälliset vaatimukset korkeita ja työn tarjoamat resurssit lähes olemattomat, on yksilön mahdollista olla silti ajautumatta työuupumukseen korkean psyykkisen palautumiskykynsä eli resilienssinsä tai oman proaktiivisuutensa ansiosta.

4.2.3 Itseaiheutettu kiire

Järnefeltin ja Lehdon (2002) laadullisten haastatteluiden pohjalta laaditussa kiireen syiden luokituksessa tunnistettiin myös yksilötason ilmiö, jonka mukaan kiire on itseaiheutettua. Itseaiheutettu kiire ja aikapaine aiheutuvat kolmesta tekijästä, jotka ovat oma puutteellinen työn ja ajankäytön suunnittelu, korkea työetiikka tai kunnianhimo ja erot yksilöjen stressinsietokyvyssä.

Puutteelliseen työn ja ajankäytön suunnitteluun ja omiin virheisiin vetoaminen oli Järnefeltin ja Lehdon (2002) mukaan yleisintä. Tähän kiireen syyhyn vedonneet kokivat itse olevan vastuussa omasta kiireestään ja aikapaineen aiheuttamista ongelmista, sillä heidän haastatteluvastauksissaan korostui näkemys siitä, että yksilöllä on ikään kuin moraalinen velvollisuus huolehtia itse omasta ajankäytöstään sekä kiireen ja aikapaineen ongelmia tuottavien vaikutusten torjumisesta. Toisaalta omiin puutteellisiin organisointikykyihin vedonneiden yksilöiden vastauksissa korostui myös se, että kiire aiheutuu yleisellä tasolla huonosta suunnittelusta. Yksilöiden voi olla siis itsekkin vaikea tunnistaa, onko kiireen juurisyy omassa puutteellisessa toiminnassa vai esimerkiksi organisaatio- tai esimiestason puutteellisessa toiminnassa.

Toisaalta korkea työmoraali tai oma kunnianhimo koettiin Järnefeltin ja Lehdon (2002) tutkimuksessa kiirettä aiheuttavaksi yksilötason tekijäksi. Ammattiylpeys, jatkuva itsensä ylittämisen tarve ja halu aiheuttavat kiirettä ja aikapainetta, sillä yksilö pyrkii täyttämään häneen kohdistuvat vaatimukset, mutta ei koe sen riittävän, vaan kokee, että oma kunnianhimo tai työmoraali vaatii vielä enemmän. On mahdollista, että myös miellyttämisenhalu ja ulkopuolisen huomion, tunnustusten tai palkitsemisen tavoittelu voi vaikuttaa olennaisesti siihen, että yksilö haalii itselleen vielä jo valmiiksi korkeita vaatimuksia enemmän töitä. Lisäksi ristiriitaista on, että usein organisaatio ja esimiehet pyrkivät inspiroimaan yksilöä itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen, mikä olisi hyödyllistä tietenkin niin yksilölle itselleen kuin koko organisaatiolle. Tähän ei kuitenkaan aina varata resursseja, vaan asioiden oletetaan tapahtuvan kuin itsestään muun työn ohella. Tämä saattaa kuormittaa valmiiksi kunnianhimoisia tai korkean työmoraalin omaavia ihmisiä entisestään.

Kolmas syy, jolla kiireen itseaiheutuvuutta selitettiin Järnefeltin ja Lehdon (2002) tutkimuksessa on stressin- ja paineensietokyvyn eroavaisuudet yksilöiden välillä. Laadullisista haastatteluista ja niiden analyysistä käy ilmi, että osa ihmisistä ei juuri koskaan tunne oloaan ylikuormittuneeksi tai uupuneeksi aikapaineen takia, vaikka tunnistavat aikapaineen kyllä olevan suhteellisen korkea. Tämä selittyy korkeammalla stressinsietokyvyllä. Päin vastoin, osa ihmisistä taas koki hyvin herkästi olevansa ylikuormittuneita kiireen vuoksi sellaisissakin tilanteissa, joissa toiset eivät tunnistanee kiireen läsnäoloa juuri lainkaan.

Lopuksi on todettava, että kiireen tutkiminen itseaiheutettuna ilmiönä on haasteellista, sillä sen käsitteellistäminen voi olla hankalaa ja rajanveto juuri itseaiheutuvuuden ja muista organisatorisista tekijöistä aiheutuvan kiireen välille on vaikeaa. Näin ollen myös perusteltujen yhteyksien löytäminen itseaiheutetun kiireen ja työuupumisen välille on haastavaa. Oma hypoteesini kuitenkin on, että erityisesti korkean työmoraalin omaavilla ja kunnianhimoisilla yksilöillä riski uupua kiireen ja aikapaineen vaatimusten vuoksi on korkeahko, sillä tällaisten yksilöiden voi olla vaikea myöntää joidenkin vaatimusten olevan itselleen liikaa, kun halu ja into onnistua ja menestyä tehtävässä on valtava. Näin ollen yksilö aiheuttaa itselleen kiireen ja aikapaineen, jota ei itse kuitenkaan tunnista tai osaa säädellä tarpeeksi ajoissa. Tämä on kuitenkin oma oletukseni, jonka paikkansapitävyyden selvittäminen vaatisi pidemmälle vietyä tutkimusta.

5. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä tutkielmassa olen tarkastellut kiireen ja aikapaineen vaikutusta työuupumukseen. Työuupumuksen määritelmänä olen käyttänyt Maslachin (1996) yleistä työuupumuksen arviointimenetelmää ja sen kolmea dimensiota, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys ja alentunut ammatillinen itsetunto. Tutkimuskysymyksenäni oli: Miten kiire ja aikapaine vaikuttavat työuupumukseen?

Lähestyin tutkimuskysymystäni kaksitasoisesti. Ensin tarkastelin kiireen ja aikapaineen syntyyn vaikuttavia tekijöitä työtehtävätasolla mukaillen Järnefeltin ja Lehdon (2002) kiireen syiden laadullista luokittelua. Tarkastelemani työtehtävätason kiireen syyt olivat työajat ja työaikamuodot, työn vaatimukset ja resurssit sekä työn keskeytykset. Pysin löytämään yhteyksiä näiden syiden ja työuupumuksen välille. Toisessa osassa tarkastelin kiireen yksilötason syitä. Keskityin erityisesti yksilöiden välillä havaittujen kiirekokemuserojen vaikuttaviin tekijöihin ja niiden mahdollisiin työuupumusvaikutuksiin. Näitä tekijöitä olivat sukupuolen vaikutus, yksilön resilienssi ja proaktiivinen työkäyttäytyminen sekä itseaiheutettu kiire.

Kiteytetysti tämän tutkielman pohjalta vastaukseni tutkimuskysymykseeni on, että kiire ja aikapaine on yksi merkittävimmistä työuupumuksen osatekijöistä ja sen vaikutus näkyy erityisesti työuupumuksen uupumusasteisen väsymyksen ja kyynisyyden dimensioissa. Työuupumus on enemmän sosiaalinen ilmiö, joka saa alkunsa ulkopuolisista tekijöistä, kuin yksilöstä itsestään (Maslach ym., 2001). Yksilön ominaisuuksilla ja kyvyillä, kuten resilienssillä on kuitenkin vaikutusta siihen, miten kuormittavana kiire ja aikapaine koetaan ja millaisia seuraamuksia siitä koituu. Toisin sanoen yksilön ominaisuudet voidaan nähdä aikapaineen ja työuupumuksen välisen yhteyden säätelijöinä.

Tutkielman pohjalta voidaan todeta, että työtehtävätasolla erityisesti korkeat aikapainevaatimukset ja liian matalat resurssit vaatimukseen nähden aiheuttavat kuormitusta ja ovat tätä kautta yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynisyyteen. Aikapaine on kuitenkin ambivalenttinen kuormitustekijä, sillä sen on todettu olevan sekä motivaatio-, että kuormitustekijä työssä (Prem ym., 2018; Widmer ym., 2012). Parhaassa tapauksessa aikapaine voi siis vaikuttaa työuupumuksen kannalta täysin päinvastaiseen suuntaan, eli kasvattaa työhön sitoutumista. Työaikojen ja työaikamuotojen suora vaikutus kiirekokemukseen ja

työuupumukseen on tämän tutkimuksen perusteella yllättävän vähäinen. Esimerkiksi pitkät työpäivät eivät itsessään lisää kuormittuneisuuden tunnetta (Karhula ym., 2020). Kiire ja aikapaine voivat aiheuttaa työn valumista vapaa-ajalle, mikä puolestaan vähentää työn autonomiaa. Erityisesti työnteko vapaa-ajalla vaikeuttaa kokonaisvaltaista työstä palautumista ja hankaloittaa työn ja vapaa-ajan välistä rajanhallintaa, mikä voi edesauttaa työuupumuksen puhkeamista. Työn keskeytykset vaikuttavat erityisesti uupumisasteisen väsymyksen ja kyynisyyden työuupumusdimensioihin. Keskeytykset ovat kaikista kuormittavimpia asiantuntijatöissä, jotka sisältävät samaan aikaan myös esimiestyötä (Järnefelt ja Lehto, 2002).

Näiden havaintojen pohjalta on suositeltavaa, että organisaatioissa keskityttäisiin kiireen ja aikapaineen hillitsemiseen, jotta sen liialliset kuormittavat vaikutukset ja työuupumus pystyttäisiin estämään. Tarkka työn organisointi ja selkeät työtehtäväkuvaukset helpottavat epätietoisuudesta johtuvaa aikapainetta, sillä niiden avulla yksilö tietää mitkä tehtävät ovat omalla vastuulla ja mitä odotuksia häneen kohdistuu (Järnefelt ja Lehto, 2002). Organisaatiotasolla olisi myös tärkeää kiinnittää huomiota siihen, ettei organisaatio edesauta toimintamalleillaan tai käytännöillään työn viemistä vapaa-ajalle. Organisaation tulisi edistää työntekijöidensä eri elämän osa-alueiden yhteensovittamista ja mahdollistaa heidän palautumisensa ja lepäämisensä työn ulkopuolella (Chambel ym., 2017), erityisesti loma-aikoina. Myös esimiehen toiminnalla on erityisen tärkeä vaikutus alaisensa työuupumuksen ehkäisemisessä. Avoin kommunikointi ja säännölliset palautekeskustelut esimiehen ja työntekijöiden välillä mahdollistavat perinpohjaisen keskustelun työstä, sen vaatimuksista ja vaatimusten kuormittavuudesta. Lisäksi esimiehen sosioemotionaaliset taidot ovat tärkeässä roolissa päivittäisessä työnteossa. Esimiehen on tärkeä tuntea alaisensa ja pystyä tunnistamaan heidän toiminnassaan tapahtuneet muutokset, jotta uupumisen merkit voidaan tunnistaa ajoissa ja tukea tarjota tarpeeksi varhaisessa vaiheessa jo ennen työuupumuksen puhkeamista (Ahola ym., 2016).

Tutkielmani yksi merkittävimmistä rajoitteista on, että lähes kaikki työuupumustutkimukset perustuivat yksilöiden itsearviointiin. Itsearvioinnissa yksilön on mahdollista tahallisesti tai tahattomastikin vääristää omia vastauksiaan erilaisista syistä, mikä puolestaan vaikuttaa vastausten luotettavuuteen ja oikeellisuuteen. Tämä on otettava huomioon tutkimustuloksia tulkittaessa. Toiseksi, työuupumus on monimutkainen ja laaja ilmiö, johon vaikuttavat useat eri tason tekijät. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu vain työtehtävätason ja yksilötason vaikuttavia tekijöitä. Organisaatiotason ja työyksikön tason kiire- ja aikapainetekijät ja niiden vaikutus

työuupumiseen on jätetty tutkielman rajauksen ulkopuolelle. On kuitenkin ilmeistä, että esimerkiksi organisaatorakenteilla, työyhteisön toiminnalla ja ilmapiirillä sekä erityisesti esimiehen toiminnalla on yhtä lailla positiivisia kuin negatiivisiakin vaikutuksia kiirekokemusten syntyyn ja tätä kautta myös työuupumukseen. Kolmas merkittävä rajoite on, etten pystynyt tutkielmani pohjalta juuri tekemään johtopäätöksiä kiireen ja aikapaineen vaikutuksesta Maslachin MBI-GS:n mukaiseen alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Tämä voi johtua siitä, että tutkijat ovat olleet eri mieltä alentuneesta ammatillisesta itsetunnosta ja sen roolista työuupumuksessa. Vaikka useat tutkimukset ovatkin puhuneet kolmannen dimension olemassaolon puolesta (Schutte ym., 2000; Mäkikangas ym., 2012; Mäkikangas ym., 2020), ei sitä ole juuri sisällytetty aikapaineen ja työuupumuksen välisen yhteyden tutkimuksiin.

Tulevaa tutkimusta olisikin hyvä laajentaa myös kiireen organisaatiotason syihin ja niiden mahdollisiin työuupumus- ja työsitoutumisvaikutuksiin. Erityisesti digitalisaation vaikutuksia kiire- ja aikapainekokemuksiin olisi mielenkiintoista tutkia lisää, jotta organisaatioissa osattaisiin huomioida myös digitalisaation tuomat haittapuolet yksilön hyvinvoinnin kannalta aiempaa paremmin. Lisäksi havaitsin tutkielmassani, että monet yksilötason tekijät toimivat säätelijänä kiireen ja aikapaineen sekä työuupumuksen välisessä yhteydessä. Erityisen mielenkiintoista olisikin tutkia persoonallisuustekijöiden vaikutusta kiirekokemukseen ja työuupumukseen. Oletan, että tiettyjä persoonallisuuspiirteitä omaavilla yksilöillä voisi olla herkempi taipumus kokea aikapaine ja kiire kuormittavampana kuin toisilla.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää myös tutkia sitä, onko kiireen ja aikapaineen vaikutus havaittavissa myös kolmanteen työuupumuksen dimensioon, alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Tässä tutkimuksessa ei näiden välisiä yhteyksiä pystytty tunnistamaan. Tällainen tutkimus mahdollistaisi laajemman aikapaineen ja työuupumuksen välisen yhteyden ymmärtämisen. Yhteenvetona voidaan todeta, että työuupumus on monimuotoinen ilmiö, jonka syiden ja kehittämisprosessin tutkimista tulisi jatkaa, jotta voisimme saada konkreettisia ratkaisuja työn kuormittavuuden vähentämiseksi, yhteiskunnan työkyvyttömyyskustannusten madaltamiseksi ja yksilöiden henkisen hyvinvoinnin parantamiseksi.

6. Lähdeluettelo

Ahola, K. & Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. *Vaikuttava työuupumusinterventio: Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Tampere: Juvenes Print. 36s.

Barley, S. R. & Meyerson, D. E. & Grodal, S. 2011. E-mail as a Source and Symbol of Stress. *Organization Science*. Vol. 22:4. S. 887-906.

Chambel, M. J. & Carvalho, S. V. & Cesário, F. & Lopes, S. 2017. The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part time vs full-time employees. *Career Development International*. Vol. 22:2. S. 142-164.

Crane, M. F. & Searle, B. J. & Kangas, M. 2019. How resilience is strengthened by exposure to stressors: The systematic self-reflection model of resilience strengthening. *Anxiety, Stress, and Coping*. Vol. 31:1. S. 1-17.

Crawford, E. R. & LePine, J. A. & Rich, B. L. 2010. Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 95:5. S. 834-848.

Demerouti, E. & Bakker, A. B. & Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86:3. S. 499-512.

Demerouti, E. & Bakker, A. B. & Vardakou, I. & Kantas, A. 2003. The Convergent Validity of Two Burnout Instruments: A Multitrait-Multimethod Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*. Vol. 19:1. S. 12-23.

Dhondt, S. 1998. *Time constraints and autonomy at work in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 61s.

Freudenberger, H. J. 1974. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. Vol. 30:1. S. 159-165.

Halbesleben, J. R. B. & Demerouti, E. 2005. The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*. Vol. 19:3. S. 208-220.

Herrman, H. & Stewart, D. E. & Diaz-Granados, N. & Berger, E. L. & Jackson, B. & Yuen, T. 2011. What is Resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry*. Vol. 56:5. S. 258-265.

Järnefelt, N. & Lehto, A. 2002. *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Tilastokeskus. Helsinki: Hakapaino Oy. 135s.

Karhula, K. & Wöhrmann, A. M. & Brauner, C. & Härmä, M. & Kivimäki, M. & Michel, A. & Oksanen, T. 2020. Working time dimensions and well-being: a cross-national study of Finnish and German health care employees. *Chronobiology International*. S. 1-13.

Kinnunen, U. & Rantanen, J. & de Bloom, J. & Mauno, S. & Feldt, T. & Korpela, K. 2016. Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*. Vol. 14:3. S. 243-256.

Koeske, G. F. & Koeske R. D. 1989. Construct Validity of the Maslach Burnout Inventory: A Critical Review and Reconceptualization. *The Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 25:2. S. 131-144.

Kristensen, T. B. & Borritz, M. & Villadsen, E. & Christensen, K. B. 2005. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*. Vol. 19:3. S. 192-207.

Kunzelmann, A. & Rigotti, T. 2020. How time pressure is associated with both work engagement and emotional exhaustion: The moderating effects of resilient capabilities at work. *German Journal of Human Resource Management*. S. 1-28.

Lehto, A. & Sutela, H. 1998. *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-1997*. Tilastokeskus. Vantaa: Tummavuoren Kirjapaino. 102s.

Lehto, A. 1998. Time Pressure as a Stress Factor. *Society and Leisure*. Vol. 21:2. S. 491-511.

Maslach, C. & Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol. 2:2. S. 99-113.

Maslach, C. & Jackson, S. E. & Leiter, M. P. 1996. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. & Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52. S. 397-422.

Mäkikangas, A. & Hättinen, M. & Kinnunen, U. & Pekkonen, M. 2012. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. Vol. 49:1. S. 60-68.

Mäkikangas, A. & Leiter, M. P. & Kinnunen, U. & Feldt, T. 2020. Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. S. 1-12.

Prem, R. & Paškvan, M. & Kubicek, B. & Korunka, C. 2018. Exploring the ambivalence of time pressure in daily working life. *International Journal of Stress Management*. Vol. 25:1. S. 35-43.

Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. 1998. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis. 224s.

Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. 2005. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*. Vol. 19:3. S. 256-262.

Schutte, N. & Toppinen, S. & Kalimo, R. & Schaufeli, W. 2000. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 73:1. S. 53-66.

Škerlavaj M. & Connelly, C. E. & Cerne, M. & Dysvik, A. 2018. Tell me if you can: time pressure, prosocial motivation, perspective taking, and knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 22:7. S. 1489-1509.

Strazdins, L. & Loughrey, B. 2007. Too busy: Why time is a health and environmental problem. *NSW Public Health Bulletin*. Vol. 18:12. S. 219-221.

Suvisaari, J. & Ahola, K. & Kiviruusu, O. & Korkeila, J. & Lindfors, O. & Mattila, A. & Markkula, N. & Marttunen, M. & Partonen, T. & Peña, S. & Pirkola, S. & Saarni, S. & Saarni, S. & Viertiö, S. 2012. Psykkiset oireet ja mielenterveyden häiriöt. Teoksessa Koskinen, S. & Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.). 2012. *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Tampere: Juvenes Print Oy. S. 96-101.

Widmer, P. & Semmer, N. K. & Kälin, W. & Jacobshagen, N. & Meier, L. L. 2012. The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 80:2. S. 422-433.

Verkkolähteet:

Ky.fi. BeWell [verkkoaineisto]. [viitattu 14.10.2020]. Saatavissa: <https://ky.fi/wellbeing/>

Official Statistics of Finland. Quality of work life [verkkoaineisto]. [viitattu 3.11.2020]. Saatavissa: https://www.stat.fi/til/tyoolot/2018/tyoolot_2018_2019-12-11_tie_001_en.html

Työsuojelu.fi. Psychosocial workload [verkkoaineisto]. [viitattu 8.10.2020]. Saatavissa: https://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/2556216/Psychosocial_workload/d3bb836e-02a8-ec0f-bce9-1ec57e9cf2cb